

**ANALISIS LABOUR TURNOVER (LTO) PADA
PT. CIPTA SELERA MURNI
PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH :

AIDA FITRI
10771000070

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

SKRIPSI

ANALISIS LABOUR TURNOVER (LTO) PADA PT. CIPTA SELERA MURNI PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



Oleh:

AIDA FITRI
10771000070

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

ABSTRAK

ANALISIS LABOUR TURNOVER PADA PT. CIPTA SELERA MURNI PEKANBARU

Oleh:
AIDA FITRI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno Hatta Komplek Duta Persada Blok F No 1. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui faktor mana paling dominan yang mempengaruhi tingkat Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan adalah Diduga faktor yang mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 67 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS diketahui hasil Regresi $Y (LTO) = 3,903 + 0,176x_1 + 0,033x_2 + 0,163x_3 + 0,153x_4 + e$. Hasil uji Regresi secara Parsial : 1) Kompensasi, berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 < t$ hitung sebesar $1,818$ Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru 2) Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan untuk masing-masing variabel berdasarkan statistic t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar $0,256$. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar $1,475$. t table sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar $1,374$. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi, faktor Lingkungan Kerja dan faktor Jaminan Masa Depan tidak mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil uji Regresi secara Simultan : Berdasarkan statistic F table sebesar $3,984 < F$ hitung sebesar $4,157$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ maka Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Masa Depan mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Hasil Koefisien Determinasi dengan model Summary nilai R sebesar $0,460$ berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar $0,211$ artinya $21,1\%$ tingkat Labour Turnover (LTO) dipengaruhi oleh faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor jaminan masa depan sedangkan sisanya sebesar $78,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil diatas maka dapat disarankan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru untuk dapat memberikan kompensasi yang memadai dan dapat memenuhi kebutuhan minimal, karena apabila seseorang merasa kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul semangat dan kegairahan kerja yang dapat menciptakan masa kerja yang panjang yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat Labour Turnover pada perusahaan ini.

Kata kunci: Labour Turnover, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Jaminan Masa Depan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| I.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| I.2 Perumusan Masalah..... | 9 |
| I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| I.4 Sistematika Penulisan..... | 10 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 12 |
| II.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| II.2 Landasan Teori..... | 14 |
| II.2.1 Pengertian Perputaran Karyawan | 14 |
| II.2.2 Kompensasi..... | 19 |
| II.2.3 Motivasi | 24 |
| II.2.4 Lingkungan Kerja | 32 |
| II.2.5 Jaminan Masa Depan..... | 36 |
| II.2.6 Pandangan Islam Tentang <i>Labour Turnover</i> | 39 |
| II.3 Hipotesis | 40 |
| II.4 Variabel Penelitian..... | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian | 41 |
| III.2 Jenis dan Sumber Data..... | 41 |
| III.3 Teknik Pengumpulan Data | 41 |
| III.4 Populasi dan Sampel..... | 42 |

| | |
|---|------------|
| III.5 Analisis Data | 42 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 49 |
| IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 49 |
| IV.2 Struktur Organisasi..... | 50 |
| IV.3 Aktivitas Perusahaan | 55 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 56 |
| V.1 Demografi Responden | 56 |
| V.2 Deskripsi Variabel | 58 |
| V.2.1 Kompensasi (X_1) | 59 |
| V.2.2 Motivasi (X_2) | 66 |
| V.2.3 Lingkungan Kerja (X_3) | 72 |
| V.2.4 Jaminan Masa Depan (X_4) | 77 |
| V.2.5 Labour Turnover (Y) | 82 |
| V.3 Analisis Data | 86 |
| V.3.1 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas | 86 |
| V.3.2 Analisis Uji Normalitas | 89 |
| V.3.3 Analisis Uji Asumsi Klasik | 91 |
| V.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda | 94 |
| V.3.5 Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru | 96 |
| V.3.6 Faktor paling dominan mempengaruhi tingkat Labour Turnover pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru | 98 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 100 |
| VI.1 Kesimpulan..... | 100 |
| VI.2 Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |
| BIOGRAFI | |

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan industri haruslah seiring dengan kemampuan manajemen dunia usaha atau organisasi perusahaan-perusahaan industri tersebut. Sejalan dengan ini maka setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini tidak lepas dari usaha untuk meningkatkan laba semaksimal mungkin dan sekaligus menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam perkembangan dunia usaha saat ini banyak kita temui para investor menanamkan modalnya dinegara kita khususnya propinsi Riau, ini dapat dilihat dengan banyak berdirinya berbagai macam pabrik/industri dimana dalam pengembangannya pemerintah daerah sangat mendukung para investor ini untuk menanamkan modal didaerahnya. Dengan adanya perusahaan-perusahaan didaerah Riau ini tidak sedikit dari tenaga kerja lokal yang dipekerjakan disetiap masing-masing perusahaan, hal ini sangat berdampak positif sekali bagi daerah-daerah untuk mengurangi tingkat pengangguran.

PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru merupakan suatu perusahaan waralaba yang bergerak dalam usaha restoran cepat saji ayam goreng, yang memperoleh hak waralaba tunggal dari Cajun Operating Company (COC) sebuah badan usaha pemilik kelompok waralaba yang berkedudukan di Atlanta Amerika Serikat. Waralaba memiliki potensi yang sangat besar di Indonesia, karena penduduk Indonesia dengan pertumbuhan penduduk perkapita yang tergolong tinggi, dan ketersediaan makanan

cepat saji semakin dibutuhkan sejalan dengan meningkatnya mobilitas masyarakat, terutama di kawasan perkotaan yang dinamis. Didukung juga kecenderungan gaya hidup masyarakat yang ingin lebih praktis. Tidak terkecuali pada pola makan yang gemar menyantap sajian yang serba instant.

Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti potensi peralatan (mesin produksi), potensi daerah tempat perusahaan itu berdiri dan sumber daya manusia (karyawan dan pimpinan). Karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan olehnya.

Begitu besarnya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menyebabkan orang semakin percaya bahwa perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerja itu sendiri. Walaupun perusahaan memiliki modal yang kuat, prasarana dan fasilitas yang baik serta teknologi yang canggih, tapi apabila aktivitas perusahaan tidak didukung oleh peranan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka dibutuhkan upaya pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal melalui berbagai kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan dan dapat direalisasikan dengan tepat dan terarah.

Sebagai seorang manusia, karyawan merupakan asset yang terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini merupakan manusia memiliki berbagai kebutuhan yang kompleks yang diinginkan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimiliki. Walaupun kadangkala banyak juga perusahaan yang menganggap tenaga kerjanya sebagai alat yang tidak pernah diperhatikan hak dan kebutuhannya. Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan tersebut dapat terpenuhi sehingga akan dapat mengurangi perputaran karyawan . Hal ini karena jika seorang karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya maka ia akan bekerja dengan semangat dan tetap bertahan pada tempat tersebut atau perusahaan tersebut.

Upaya untuk menumbuhkan semangat dan kegairahan didalam bekerja kita kenal dengan motivasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam mengurangi jumlah keluar masuknya karyawan. Kompensasi merupakan masalah yang diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan. Dengan demikian maka setiap perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap karyawan.

Dalam beberapa tahun ini perusahaan mengalami masalah meningkatnya *labour turnover*. Meningkatnya *labour turnover* dalam suatu perusahaan merupakan

ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi. Biaya-biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya latihan bagi karyawan baru dan lainnya. bila keadaan ini tidak diperbaiki oleh pimpinan akan membawa kerugian terhadap perusahaan sebagai organisasi yang bermotif mencari laba. Dibawah ini dapat dilihat status karyawan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

Tabel I.1 : Status Karyawan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru

| No | Status Karyawan | Jumlah Karyawan |
|----|------------------|-----------------|
| 1 | Karyawan Tetap | 38 orang |
| 2 | Karyawan Kontrak | 29 orang |
| | Total Karyawan | 67 orang |

Berdasarkan tabel I.1 diatas berdasarkan status karyawan dapat diketahui jumlah karyawan tetap sebanyak 38 orang sedangkan jumlah karyawan kontrak sebanyak 29 orang. Jumlah karyawan kontrak di perusahaan hampir 50% dari jumlah karyawan yang ada. Ini dapat mempengaruhi terus meningkatnya *Labour Turnover* pada perusahaan, karena diketahui perputaran karyawan pada perusahaan ini didominasi oleh karyawan kontrak.

Labour Turnover merupakan perbandingan keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan yang terus meningkat tersebut karena disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat

menurunkan produktivitas, tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan. Oleh karena itu agar tingkat *Labour Turnover* (LTO) tidak meningkat perusahaan haruslah jeli melihat faktor-faktor penyebab terjadinya perputaran karyawan tersebut seperti pemberian motivasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang memadai dan jaminan masa depan yang kurang cerah.

Keluar masuknya karyawan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru dapat terjadi akibat dua hal yaitu diberhentikan oleh perusahaan atau keluar atas kehendak dari karyawan yang bersangkutan. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.2 : Tingkat *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru

| Tahun | Jumlah karyawan Awal tahun | Jumlah Karyawan | | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Jumlah rata-rata karyawan | Tingkat LTO (%) |
|-------|----------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|---------------------------|-----------------|
| | | Masuk | Keluar | | | |
| 2005 | 63 | 12 | 13 | 62 | 62,5 | 20,8 |
| 2006 | 62 | 17 | 18 | 61 | 61,5 | 29,3 |
| 2007 | 61 | 37 | 22 | 76 | 68,5 | 32,1 |
| 2008 | 76 | 28 | 27 | 77 | 76,5 | 35,3 |
| 2009 | 77 | 16 | 26 | 67 | 72 | 36,1 |

Sumber: PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan terus meningkat. pada tahun 2009 menunjukkan tendensi yang makin menurun yaitu 77 orang turun menjadi 67 orang pada tahun 2009. Hal ini dapat dilihat keadaan tersebut tingkat *labour turnover* terus meningkat. Pada tahun 2005 PT. Cipta Selera Murni

Pekanbaru menerima karyawan 12 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 13 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* sebesar 20,8%, pada tahun 2006 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 17 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 18 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 29,3%, pada tahun 2007 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 37 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 22 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 32.1%, pada tahun 2008 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 28 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 27 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 35,1%, pada tahun 2009 karyawan yang masuk sebanyak 16 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 26 orang, sehingga terjadi tingkat *labour turnover* menjadi 36,1%.

Dari tabel I.2 juga dapat dilihat selama 5 tahun *labour turnover* terus meningkat dengan rata-rata tingkat *labour turnover* sebesar 30,7%. Bilamana dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuk karyawan yang meningkat, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena mereka merasa kurang puas akan apa yang diperoleh di perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Hal ini bisa saja disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan, kejenuhan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja adalah sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. (Nitisemito, 2000:109), misalnya kebersihan areal kerja, keamanan dalam bekerja, peralatan kerja yang digunakan, tingkat kebisingan, maupun ruang gerak dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja bebas dari ancaman bahaya baik langsung maupun tidak langsung terhadap diri pekerja akibat lingkungan pekerja berada. Selain itu *Labour Turnover* juga disebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang di terima karyawan.

Untuk mengetahui tingkat motivasi yang ada dalam perusahaan dapat dilihat dari kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Dengan memperhatikan kompensasi maka semangat kerja dapat meningkat apabila kompensasi mencukupi dan bersikap adil. Kompensasi ini dapat dijadikan sebagai motivasi kepada karyawan. Untuk lebih jelasnya pada tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan.

Tabel I.3 : Jumlah Gaji Karyawan PT.Cipta Selera Murni Pekanbaru Tahun 2005-2009

| Tahun | Jumlah karyawan | Gaji Pokok (Rp) | Rata-rata/Orang/Bulan |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| 2005 | 63 | 34.744.500 | 551.500 |
| 2006 | 62 | 39.494.000 | 637.000 |
| 2007 | 61 | 43.310.000 | 710.000 |
| 2008 | 76 | 62.700.000 | 825.000 |
| 2009 | 77 | 71.225.000 | 925.000 |

Sumber : PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru

Dari tabel I.3 dapat kita lihat bahwa jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya dalam bentuk gaji dari waktu ke waktu menunjukkan peningkatan. Perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam dua bentuk yaitu berbentuk uang dan berbentuk jaminan sosial. Kompensasi dalam bentuk uang terdiri atas upah lembur, tunjangan hari raya dan bonus tahunan. Sedangkan kompensasi dalam bentuk jaminan sosial terdiri dari aspek, pemberian cuti, tunjangan kesehatan. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang keluar bukan karena *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)* oleh pihak perusahaan, melainkan karena kehendak karyawan itu sendiri. Maka dari itu,

banyak yang keluar dari perusahaan dan pindah bekerja di perusahaan lain dengan imbalan yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian karyawan yang keluar bukan disebabkan adanya pelanggaran yang dilakukan dalam perusahaan, melainkan adanya faktor yang tidak sesuai dengan manajemen perusahaan sehingga karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “ **ANALISIS LABOUR TURNOVER (LTO) PADA PT. CIPTA SELERA MURNI PEKANBARU**”.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah: “ **Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru?**”

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1.1 Untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *Labour Turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

1.2 Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan yang mempengaruhi tingkat *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- 2.1 Dari hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai *labour turnover* (LTO) karyawan.
- 2.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai *labour turnover* karyawan dan implementasinya di lapangan.
- 2.3 Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin menganalisa terhadap permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan, maka penulis membagi dalam enam bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah yang dikaji, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini disajikan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dan tujuan penelitian mengenai *labour turnover* (LTO) sehingga

dapat ditarik suatu hipotesis dari variabel-variabel yang akan dibahas pada bab selanjutnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan penulis berikan gambaran mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang dikumpulkan dan analisis dari hasil penelitian tentang analisis *labour turnover* pada PT.Cipta Selera Murni Pekanbaru berdasarkan data yang diperoleh dan konsep maupun teori yang relevan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang mana berisikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain untuk mencapai berbagai hasil.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kegiatan yang tercakup di dalamnya adalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, serta perlindungan sumber daya manusia yang disebut dengan pengembangan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu kelompok kerja. **(Simamora, 2004 : 3)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). **(Mangkunegara, 2007 : 2)**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. **(Dessler, 2004 : 2)**

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. **(Hasibuan, 2007 : 10)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut **(Isyandi, 2004 : 2)** Manajemen sumber daya manusia juga sering disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. **(Hasibuan, 2007 : 10)**

Pekerjaan manajemen sumber daya manusia adalah: **(Dessler, 2004 : 2)**

- a. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
- c. Memilih calon karyawan.
- d. Mengarahkan dan melatih karyawan baru.
- e. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan).
- f. Memberikan insentif dan keuntungan.
- g. Menilai prestasi
- h. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan).
- i. Melatih dan mengembangkan para manajer.
- j. Membantu komitmen karyawan.

Dengan baiknya fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka akan memberikan kenyamanan sehingga adanya semangat dan kegairahan kerja sehingga karyawan akan loyal bekerja, kemudian akan mengurangi *labour turnover*.

II.2. Landasan Teori

II.2.1. Pengertian Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)

Sebagaimana kita ketahui bahwa keluar masuknya tenaga kerja atau *Labour Turnover* merupakan fakta dan hal yang biasa terjadi di perusahaan , baik perusahaan besar maupun yang berskala kecil. Namun apabila hal ini tidak diwaspadai akan membawa dampak buruk bagi perusahaan terutama apabila karyawan yang keluar demikian besar. Mengapa kewaspadaan ini penting karena jika perusahaan mengetahui resiko yang akan terjadi maka upaya kongkrit penyelamatan dapat diambil tindakan seperti : memikirkan menerima karyawan baru sebagai penggantinya dan mempertahankan karyawan yang masih ada agar tidak berhenti bekerja.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara perusahaan dan karyawan biasa terjadi karena adanya keinginan dari kedua belah pihak yaitu dari pihak perusahaan dan pihak karyawan sendiri. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak perusahaan dapat terjadi karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan, seperti hal berkurangnya kegiatan perusahaan atau menciutnya struktur organisasi, prestasi karyawan yang dirasakan kurang memuaskan, karyawan melanggar disiplin

perusahaan atau perusahaan mengalami kebangkrutan, karena itu PHK dianggap sebagai cara yang baik untuk mengatasi kerugian perusahaan. Sementara PHK oleh pihak karyawan bisa terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri. Mungkin mengundurkan diri karena proses ilmiah dalam arti sudah memasuki masa pensiun, karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, kejenuhan dalam bekerja, mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih menunjang karier atau karena adanya karyawan yang meninggal dunia. Artinya perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakpuasan tersebut dan sedapat mungkin mencoba untuk mengatasi supaya tidak berdampak lebih parah terhadap produktivitas perusahaan.

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau *Labour turnover* adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan. **(Hasibuan, 2001 : 58)**

Sedangkan menurut **(Simamora, 2004 : 152)** perputaran karyawan atau *labour turnover* adalah tingkat perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Didalam arti luas, *labour turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *labour turnover* berarti sering terjadi pergantian karyawan. Dalam hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti :

(Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002 : 32)

- a. Biaya penarikan, menyangkut waktu, fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penarikan.

- b. Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Tingkat kecelakaan karyawan baru, biasanya cenderung lebih tinggi.
- d. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
- e. Peralatan produksi yang tinggi bisa digunakan sepenuhnya.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan yang baru.

Menurut **(Umar, 2005 : 119)** dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini tentunya merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar, di lain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja (LTO).

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang kurang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, Dan sebagainya. **(Hasibuan, 2007 : 211)**

Adapun karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh :

1. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi yang tidak memadai.
3. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi.

4. Pekerjaan yang tidak menantang.
5. Loyalitas yang rendah pada perusahaan.
6. Kurang adanya jaminan pengembangan karier.

Penyebab karyawan berhenti yaitu: **(Simamora, 2004 : 633)**

1. Pemecatan.
2. Pengunduran diri.
3. Pensiun.

Adapun cara untuk mengukur tingkat *labour turnover* adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut : **(Hasibuan, 2001 : 58)**

$$\text{Labour Turnover} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang keluar}}{\text{Rata-rata Karyawan Akhir tahun}} \times 100 \%$$

Sedangkan untuk menentukan jumlah rata-rata karyawan adalah :

$$\text{Rata-rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{Jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

Adapun alasan pemberhentian karyawan oleh perusahaan sebagai berikut :

(Hasibuan, 2007 : 209)

1. Undang-undang, dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan
2. Keinginan perusahaan, memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:
 - a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Perilaku disiplinnya kurang baik.
 - c. Melanggar tata tertib perusahaan.
 - d. Tidak dapat bekerja keras dan terjadi konflik dengan karyawan yang lainnya.

- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
- 3. Keinginan karyawan, alasan-alasan pengunduran diri karyawan antara lain:
 - a. Pindah ketempat lain untuk mengurus orang tua
 - b. Kesehatan yang kurang baik
 - c. Untuk melanjutkan pendidikan
 - d. Berwira swasta
- 4. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun karyawan sendiri.
- 5. Kontak kerja berakhir, karyawan kontrak akan dilepaskan atau diberhentikan apabila kontak kerjanya berakhir. berakhirnya kontrak kerja menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.
- 6. Kesehatan karyawan, kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan sendiri.
- 7. Meninggal dunia, karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan dan perusahaan akan memberikan uang pesangon atau pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan.
- 8. Perusahaan dilikuidasi, karyawan akan lepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut, bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan hukum yang berlaku, dan karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

Labour Turnover dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Labour Turnover* (LTO) yaitu : **(Siagian, 2000 : 108)**

1. Kompensasi.

2. Motivasi.
3. Lingkungan kerja.
4. Jaminan masa depan.

Berdasarkan hal diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

II.2.2. Kompensasi

Salah satu cara memotivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi perputaran karyawan.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap. (Nitisemito, 2000 : 7), sedangkan menurut (Rivai, 2006 : 357) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. pihak pertama adalah para pekerja yang memikul

kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama. **(Nawawi, 2001 : 315)**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2007 : 118)**

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. **(Dessler, 2004 : 70)**

Berdasarkan definisi diatas, maka masalah kompensasi merupakan masalah yang diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut, akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan. dengan demikian maka setiap perusahaan agar dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu : **(Flippo, 2000 : 28)**

- a. Untuk menarik karyawan yang cakap kedalam perusahaan.
- b. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa kerja yang panjang.
- d. Meningkatkan kepuasan karyawan.

Syarat-syarat yang harus diperlukan dalam menetapkan kompensasi, yaitu **(Simamora, 2004: 432) :**

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- e. Kompensasi harus adil.

Dari syarat-syarat tersebut diatas, dapat dijadikan landasan bagi pengusaha untuk menetapkan kompensasi terhadap karyawannya, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan baik dalam jumlahnya maupun kepuasannya. Disamping itu juga perusahaan perlu juga menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.

Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi penetapan pemberian kompensasi dapat dikemukakan sebagai berikut: **(Mangkunegara, 2007: 96)**

- 1. Terjadinya perubahan kebutuhan manusia.
- 2. Adanya perubahan undang-undang pemerintah tentang kebutuhan fisik.
- 3. Adanya perubahan kompensasi dari perusahaan lain.
- 4. Keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan.
- 5. Adanya kebijaksanaan lain, seperti kebijaksanaan serikat kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: **(Hasibuan, 2007 : 127)**

- 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- 3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- 4. Produktivitas kerja karyawan.
- 5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
- 6. Biaya hidup.
- 7. Posisi jabatan karyawan.
- 8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- 9. Kondisi perekonomian nasional
- 10. Jenis dan sifat pekerjaan

Suatu perusahaan selalu memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

1. Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok yaitu disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

2. Kompensasi Tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

Adapun beberapa tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan pensiun
- c) Tunjangan perumahan
- d) Tunjangan melahirkan
- e) Tunjangan kecelakaan
- f) Tunjangan hari raya (THR)

3. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: **(Simamora, 2004 : 445)**

1. Gaji dan Upah
Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguan, bulan dan tahun.
Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasa yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemasangan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengembalikan produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaiaan.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substantial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Namun demikian ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi, yaitu:

- a. Sistem upah menurut lamanya produksi
Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha untuk mengupahkan diri agar berproduksi.
- b. Sistem upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini biasanya seperti : upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan perumahan, semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal penting sekali menjadi pedoman bagi manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawannya.

Tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “*economic security*” rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- 2) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

II.2.3. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengaruh motivasi ini sangatlah besar, karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat menciptakan masa kerja yang panjang.

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karier, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja.

Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. **(Manullang, 2006 : 165)**

Motivasi adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Istilah atau pengertian motivasi ini juga dikemukakan oleh beberapa ilmuan, antara lain:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. **(Rivai, 2006: 455)**

Sedangkan menurut **(Hasibuan, 2002 : 143)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. **(Terry, 2000 : 130)**

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (*pro*)

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin kerja dan kondisi kerja (**Mangkunegara, 2001 : 115**)

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersikap internal maupun eksternal. Termasuk faktor-faktor internal adalah: (**Siagian, 2002 : 294**)

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. Jenis dan sifat kerja yang diberikan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat kerja.
- d. Situasi lingkungan kerja pada umumnya.
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan penerapannya.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, dapat dibagi dua jenis, yaitu: (**Nurmansyah, 2001 : 115**)

Motivasi positif yaitu suatu proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang diinginkan dengan cara memberikan penghargaan,

hadiah dan lain sebagainya. Pemberian motivasi positif oleh atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Motivasi positif yang banyak diterapkan dalam perusahaan antara lain adalah:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Informasi yaitu memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- c. Uang jelas merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan dapat berupa gaji dan insentif.
- d. Partisipasi yaitu menerima saran dari karyawan didalam pengambilan keputusan.

Motivasi negatif yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kemungkinan ia akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan uang, pengakuan atau jabatan dan kemungkinan pemberian dan sebagainya.

Selanjutnya dalam membahas motivasi terdapat beberapa teori yang mengungkapkan pentingnya motivasi yaitu:

a. Teori motivasi klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik /biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang yang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka. **(Hasibuan, 2007 : 153)**

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Tindakan atau tingkah laku atau organisme, pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu bagi setiap pemimpin nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya. Sebuah langkah dasar yang menarik mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan, A.H. Maslow mengemukakan bahwa ia menciptakan kebutuhan pokok yang membantu para pemimpin mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan. Ia menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai suatu kebutuhan itu terpenuhi, maka yang kedua memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya. Hirarki

kebutuhan manusia, berdasarkan pendapat A.H. Maslow adalah sebagai berikut:

(Hasibuan, 2001 : 170)

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kebutuhan fisik adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.
2. *Safety dan Security Needs* (kebutuhan akan keamanan)
Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern , tempat pemimpin organisasi ini selalu mengutamakan keamanan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* yaitu:
 - a. Kebutuhan dapat untuk diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan dimana ia hidup dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan untuk kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*) baik dalam karir dan sebagainya.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberi kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.
4. *Esteem or Status Needs*
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan kepuasan diri)
Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan akan motivasi disusun dalam suatu hirarki dan apabila serangkaian kebutuhan telah terpenuhi, maka akan timbul

keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang berikutnya yang lebih tinggi dari hirarki sebelumnya.

c. Teori X dan Y

Mc Gregor mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu berdasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai dengan teori X dan Teori Y. **(Hasibuan, 2001 : 177)**

Asumsi Teori X :

- a. Kebanyakan orang tidak suka bekerja
- b. Kebanyakan orang memiliki ambisi tak memiliki tanggung jawab dan lebih suka selalu diberi pengarahan.
- c. Kebanyakan orang tidak memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah secara kreatif.
- d. Kebanyakan orang harus dikontrol secara ketat dan sering kali harus dipaksa untuk mencapai tujuan **(Isyandi, 2004 : 127)**.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukum yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter.

Asumsi Teori Y :

Teori ini memberikan anggapan bahwa:

- a. Bekerja seperti halnya bermain natural.
- b. Kontrol terhadap diri sendiri merupakan suatu hal yang esensial.

- c. Kapasitas untuk memecahkan masalah secara kreatif terdapat pada sebagian besar orang.
- d. Motivasi terjadi pada tingkat sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sendiri pada tingkat yang lebih rendah.
- e. Kebanyakan orang adalah kreatif dan *self directed* dalam pekerjaannya kalau cara memberikan motivasi tepat (Isyandi, 2004 : 127).

Menurut teori Y ini untuk meotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi bila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerjasama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

d. Hygiene Theory dari Frederik Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Herzber's Two Factors Motivation Theory*. Teori ini mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan bekerja adalah berbeda dan terpisah dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (intrinsik) seperti kesempatan, pengakuan dan tanggung jawab, kemajuan dan perkembangan yang dapat memberikan motivasi pada pegawai disebut *motivating factor*. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah dari luar pegawai (ektrinsik) seperti upah, syarat

kerja, hubungan dengan sejawat dan bawahan, jaminan sosial yang dikenal dengan *hygiene factor* (Isyandi, 2004 : 128).

Berikut ini uraian mengenai faktor tersebut:

- a. *Motivating factor* atau faktor motivasional adalah hal-hal yang dapat mendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu keputusan terhadap pekerjaan, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. *Hygiene factor* atau faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya. Faktor hygiene yaitu status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerja, teknik penyelia yang diterapkan oleh seseorang penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. (Isyandi, 2004 : 129)

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang dalam memotivasi dirinya untuk bekerja sedangkan faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah jaminan sosial berupa pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya penting bagi karyawan, akan tetapi juga bagi organisasi. Alasan pokoknya adalah bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan seperti biaya pengobatan karyawan, biaya rekuperasi dan premi asuransi kecelakaan menjadi berkurang.

Selanjutnya menurut **(Rivai, 2006 : 456)** pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan menurunkan *labour turnover* karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni : 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dari tempat mereka bekerja.

Disamping itu menurut **(Rivai, 2006 : 456)** terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni:

- a. Rasa aman dalam bekerja.
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.
- e. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- f. Pekerjaan yang menarik dan menantang.
- g. Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan.
- h. Kejelasan akan standar keberhasilan
- i. Output yang diharapkan
- j. Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan.

II.2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004 : 134)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya

(Nitisemito, 2000:109). Misalnya dengan adanya penerangan, Suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Dampak negatifnya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol. Sedangkan dampak positifnya adalah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut A. Dale adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugasnya (A.Dale,2000 : 196).

Hal ini dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi lantai ruangan kerja, kebersihan alat-alat kerja, dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik. Lingkungan kerja bersih akan dapat menimbulkan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja lebih semangat.

3. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang akan dilakukan tersebut memerlukan ketelitian, penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebaauran, pengarahannya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Tanpa menggunakan penerangan yang baik akan dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan. Hal ini akan merugikan bagi perusahaan untuk itu maka

diperhatikan daerah pusat kebisingan dengan tempat pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, misalnya kantor perusahaan.

6. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja, sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Yang perlu diperhatikan disini adalah baik tidaknya kualitas ventilasi dalam ruangan, karena sirkulasi udara yang baik akan menambah semangat dalam bekerja sebab udara dalam pabrik selalu bersih.

Adapun secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian (**Ahyari, 2000 : 81**) yaitu :

a. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan makan, kesehatan dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tidak bising, dan tingkat keamanan.

c. Hubungan karyawan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pada perusahaan tertentu, seperti perusahaan manufaktur lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam berprestasi. Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi lambat cepatnya karyawan dalam bekerja.

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern, tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak bekerja dengan baik.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Tetapi apabila kondisi fisik tidak sedemikian buruknya, sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya sama, maka pengaruh lingkungan kerja yang jelek untuk sementara dapat diringankan.

Para karyawan akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain, apabila mereka akan diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Apabila janji akan diperbaiki kondisi kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap perangsang akan kehilangan daya efektifnya. Jadi pemberian perangsang bukanlah pengganti dari investasi untuk memperbaiki tempat kerja.

II.2.5. Jaminan Masa Depan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut: **(Ndraha, 2000 : 210)**

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.
Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.
2. Kebijakan pensiunan.
Yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya karena mencapai usia tertentu.
3. Pemberian tunjangan.
Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun dan lain-lain
4. Jaminan Sosial.
Menurut undang-undang RI No. 25 tahun 2007 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 25 yaitu jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian besar dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia.

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau yang dilakukan individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subyektif atas pekerjaan), dan aktifitas selama masa kerja individu. **(Rivai, 2006 : 282)**

Sedangkan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. **(Rivai, 2006 : 290).**

Jaminan sosial diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jaminan sosial yang diberikan berupa program asuransi

yang dapat membentuk asuransi jiwa, kesehatan dan asuransi kecelakaan dengan jalan perusahaan bekerja sama dengan pihak asuransi. Tingkat kesejahteraan perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas, semangat dan gairah kerja yang tinggi serta dengan harapan anggapan perusahaan akan dapat memberikan penghidupan masa depan mereka. Dengan adanya anggapan yang demikian berarti kompetisi sehat bagi karyawan untuk berkarier lebih terbuka.

Ada masa hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak bisa lagi dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerja/pegawai bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dinamakan dengan pensiun. Program ini menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan: **(Siagian, 2000 : 11)**

1. Program pensiun iuran pasti, program pensiun yang iurannya telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.
2. Program pensiun manfaat pasti, program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dan pensiun/program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.
3. Program pensiun berdasarkan keuntungan, program pensiun kerja yang berdasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberian kerja.

Untuk menghindari terjadinya *labour turnover* yang terus meningkat pada sebuah perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui manajemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa

terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat *labour turnover*.

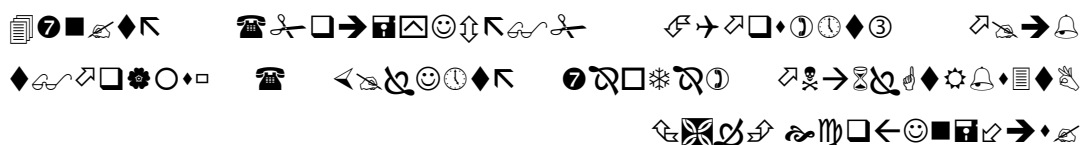
Adapun fungsi program pensiun mencakup tiga hal yaitu: **(Siagian, 2000 : 23)**

1. Asuransi
Peserta yang meninggal dunia atau cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atau beban dari dana pensiun.
2. Tabungan
Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama peserta sendiri. Jumlah iuran yang ditabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.
3. Pensiun
Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas yaitu : program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan.

Jaminan masa depan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Bisa lebih fokus dalam bekerja dan tidak mengharapkan pekerjaan lainnya sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan. Jaminan masa depan juga memberikan kepastian kepada pekerja sewaktu tidak lagi bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja.

II.2.6. Pandangan Islam Tentang Labour Turnover

Allah SWT menganjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-zumar Ayat 39 :



Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui". (**Az-zumar ayat : 39**)

Ketika seseorang bekerja pada perusahaan dengan sungguh-sungguh dan tahu akan kemampuannya kemudian ia mengharapkan keridhaan Allah SWT maka akan menimbulkan kenyamanan dan keseriusan dalam bekerja. Rasa nyaman karyawan ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *Labour turnover*.

Ketika seorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *Labour turnover*.

II.3. Hipotesis

Atas dasar uraian yang telah dikemukakan di atas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis yaitu:

“Diduga faktor yang mempengaruhi terus meningkatnya Labour Turnover (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan”.

II.4. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah:

1. Labour Turn Over (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Motivasi (X2)
4. Lingkungan kerja (X3)
5. Jaminan Masa Depan (X4)

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka menyelesaikan penulisan ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno Hatta Komplek Duta Persada Blok F No.1. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2010

III.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu hasil tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literatur-literatur, pendapat-pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

Dengan cara ini penulis melakukan wawancara dengan pejabat yang berwenang dan staf perusahaan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, dalam hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

III.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 67 orang pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel sebanyak 67 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

III.5. Analisis Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif

tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban A atau sangat setuju diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai paling tinggi.
2. Jika memilih jawaban B atau setuju diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih jawaban C atau netral diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban D atau tidak setuju diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban E atau sangat tidak setuju diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai paling rendah.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji *Validitas*

Uji *Validitas* menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji *Reabilitas*

Uji *Reabilitas* adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang reabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji *Normalitas*

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probiliti plot. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari autokorelasi, heterokedisitas dan multikolinearitas.

1. Pengujian *Autokorelasi*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independent satu sama lain. Secara sederhana gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistic *Durbin-Watson* (table D-W). Rumus diformulasikan sebagai berikut : **(Imam Gozali, 2006:9).**

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{f=n} (e_1 - e_t - 1)}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Dimana:

e_1 = kesalahan dari gangguan dari sampel

$e_t - I$ = kesalahan gangguan dari sampel atau periode sebelumnya.

Ketentuan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi negative.

2. Pengujian *Heterokedisitas*

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamat kepengamat lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi Heterokedisitas).
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedisitas.

3. Pengujian *Multikolinearitas*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji Collinearitas Statistik. Dalam melakukan uji Multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu Variance dengan formula sebagai berikut :

Formulasi Multikolinearitas :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi, bila toleransi kecil artinya menunjukan nilai VIF yang besar, untuk itu bila VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat *Multikolinearitas*.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linear berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana, Y = Labour Turnover (LTO)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi atau parameter

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

X_4 = Jaminan masa depan

e = Variabel error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap *labour turnover* sebagai variabel terikat

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T, yaitu dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Cipta Selera Murni adalah suatu perusahaan waralaba yang bergerak dalam usaha restoran cepat saji ayam goreng, yang memperoleh hak waralaba tunggal dari *Cajun Operating Company* (COC) sebuah badan usaha pemilik kelompok waralaba yang berkedudukan di Atlanta Amerika Serikat.

Di Indonesia waralaba ini hadir dengan nama “Texas Chicken Indonesia” dan resmi beroperasi sejak 4 Maret 1984. Berawal dari kehadirannya di Jakarta. PT Cipta Selera Murni adalah pemegang lisensi *franchise* ini di Indonesia. Nama *Texas Chicken* dipilih karena waralaba ini berawal di Negara bagian Texas. Keberadaan Texas sudah merambah hampir 18 Propinsi di Indonesia dengan 108 outlet seluruh Indonesia.

PT. Cipta Selera Murni cabang Pekanbaru yang kita kenal dengan nama Texas Chicken berdiri pada tanggal 15 September 1996. Pertama kali outlet ini berada pada Plaza Citra lantai 2. Texas Chicken ini memiliki potensi yang cukup besar di Riau khususnya kota Pekanbaru, karena penduduk Riau dengan pertumbuhan penduduk perkapita yang tergolong tinggi, dan ketersediaan makanan cepat saji semakin dibutuhkan sejalan dengan meningkatnya mobilitas masyarakat, terutama di kawasan perkotaan yang dinamis. Didukung juga kecenderungan gaya hidup masyarakat yang

ingin lebih praktis. Tidak terkecuali pada pola makan yang gemar menyantap sajian yang serba instant. Maka dengan itu Texas Chicken melakukan perluasan pasar dengan membuka outlet baru pada tanggal 4 Maret 2004 di Mal Pekanbaru lantai 3, kemudian setahun empat bulan Texas Chicken melakukan perluasan pasar lagi pada tanggal 7 Juli 2005, outlet ini dibuka di Mal Ciputra Seraya Pekanbaru.

IV.2 . Struktur Organisasi

Didalam sebuah perusahaan dimana kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan tersebut semakin luas dan kompleks, maka untuk mendukung kelancaran kegiatan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya bagi perusahaan karena setiap perusahaan tentunya ingin melakukan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik maupun menetapkan orang-orang pada posisi yang tepat. Oleh karenanya setiap perusahaan memerlukan struktur organisasi yang dapat dijadikan pedoman kerja dalam menentukan tugas bagi anggota-anggota organisasinya.

Adapun struktur organisasi PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru adalah bentuk struktur organisasi garis dan memperlihatkan tugas, wewenang, serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang dibebani kepadanya.

Berdasarkan struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru maka dapat diterangkan pembagian dan pelaksanaan tugas, wewenang, fungsi dan tanggung jawab masing-masing divisi yang terlibat didalamnya, yaitu :

1. Districk Manager

Districk Manager merupakan puncak pimpinan yang tertinggi tiap-tiap wilayahnya. Wilayahnya yaitu wilayah sumatera 2 terdiri dari store : Pekanbaru, Batam, Jambi, dan Lampung

Adapun tugas dan wewenang dari Districk Manager adalah sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab penuh mengkoordinir beberapa store untuk wilayahnya masing-masing.
- b) Mengatur dan mengambil kebijakan operasional
- c) Melaksanakan analisa, evaluasi dan memberi keputusan dan terobosan-terobosan serta memberdayakan sumber daya perusahaan yang ada di distriknya untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Store Manager

Adapun tugas dan wewenang dari Store Manager adalah bertanggung jawab penuh dalam mengelola setiap store yang dipimpinnya dan mengawasi team member dalam melakukan pekerjaannya.

3. Assisten Manager

Adapun tugas dan wewenang dari Assisten Manager adalah membantu tugas-tugas dari Store Manager dalam mengelola Store yang dipimpinnya.

4. Management Candidate

Adapun tugas dan wewenang dari Management Candidate adalah membantu Store Manager dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam mengelola Store yang dipimpinnya.

5. Team Leader

Adapun tugas dan wewenang dari Team Leader adalah mengerjakan pepper work dan mengkoordinasi beberapa anggota atau krunya.

6. Traene Leader

Adapun tugas dan wewenang dari Traene Leader adalah membantu Team Leader dalam mengerjakan pepper work dan mengkoordinasikan beberapa anggotanya.

7. Team Member

Adapun tugas-tugas dari Team Member adalah mengerjakan bidang-bidangnya sesuai schedule yang dibuat oleh Store Manager dan Assisten Manager.

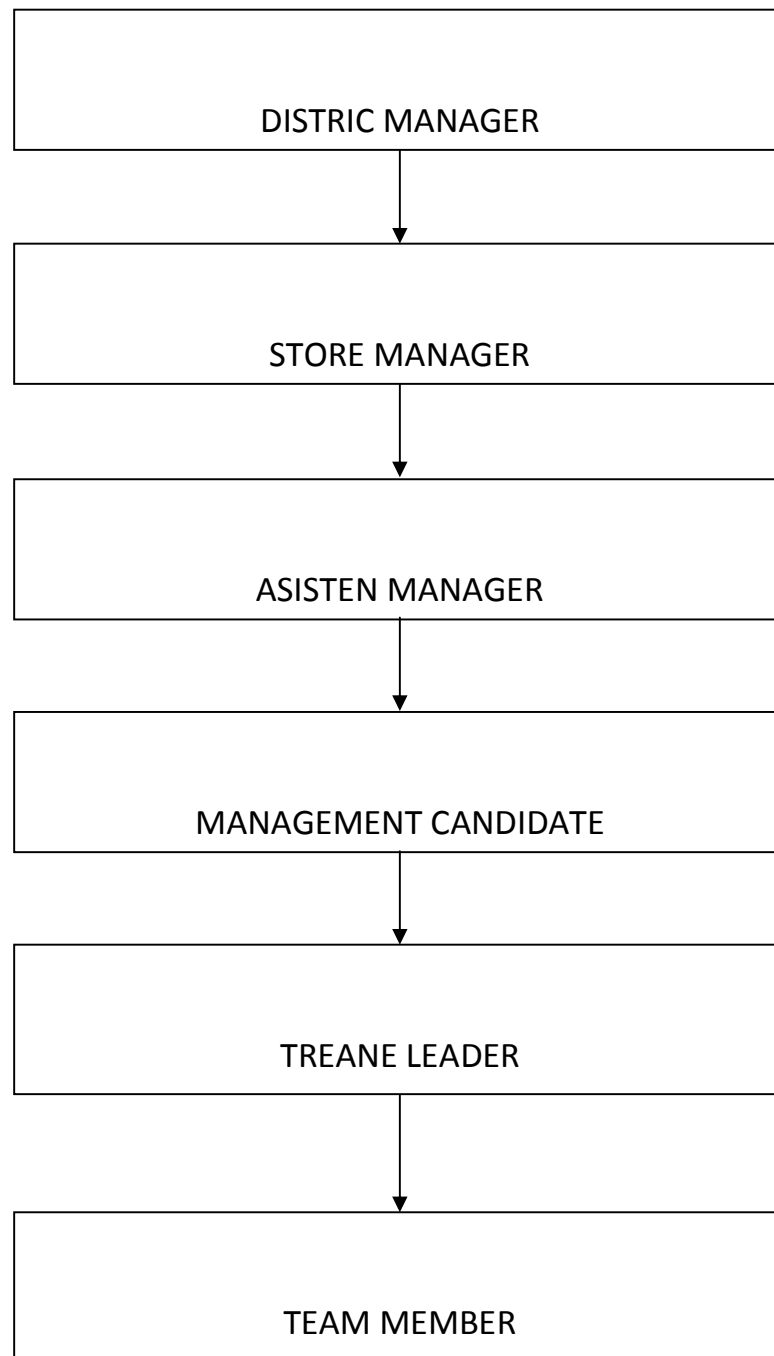
IV.3. Aktivitas Perusahaan

Menu- menu yang ada di PT.Cipta Selera Murni Pekanbaru “Texas Chicken”.

Menu Ayam Goreng Spicy, Ayam Goreng Crispy, Selain menu utama kami mempunyai banyak sekali variasi menu makanan pilihan, salad dan menu minuman pilihan, dimana konsumen dapat menentukan dan memilih sesuai dengan selera yang diminati. Menu-menu pilihan yang lain seperti Nasi Goreng, Perkedel, Hot Dog, Chicken Sandwich, Spaghetti, Bubur Ayam, Chicken Soup, Burracho Bean dan masih banyak lagi menu pilihan lainnya. Guna melengkapi selera konsumen, kami juga menawarkan berbagai macam salad seperti Coleslaw & Mixed Salad.

Dari Minuman yang disajikan, kami menawarkan berbagai macam minuman Soft Drink, Juice, Teh, Kopi maupun jenis minuman lainnya. Selain itu berbagai macam variasi menu Coffee blended seperti Ice Mocca Blended, Green Tea, Cappucino Blended, Hot Cappucino maupun Ice Chocolate Blended kami sediakan di beberapa outlet tertentu. Rasanya kurang sempurna jika tidak dilengkapi dengan menu dessert, untuk itu dessert menu seperti Corn Sundae, Chocolate Sundae dan Waffle Sundae kami tawarkan untuk memuaskan selera anda.

STRUKTUR ORGANISASI



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Demografi Responden

Untuk menganalisa *labour turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 67 orang responden yang seluruh karyawan sebanyak 67 orang pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Pada tabel V.1 berikut dapat dilihat responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel V.1: Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah karyawan (orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------------------|-------------------|
| 1 | Laki-laki | 44 | 65,67 |
| 2 | Perempuan | 23 | 34,33 |
| Jumlah | | 67 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden didominasi oleh responden laki-laki yaitu 44 orang atau 65,67%, sedangkan responden yang berjenis kelamin sebanyak 23 orang atau 34,33%. Pada tabel V.2 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

Tabel V.2: Responden Menurut Umur

| No | Umur | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | 19 s/d 24 tahun | 39 | 58,21 |
| 2 | 25 s/d 30 tahun | 18 | 26,86 |
| 3 | 31 tahun keatas | 10 | 14,93 |
| Jumlah | | 67 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden yang berumur antara 19 sampai 24 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 58,21%, responden yang berumur antara 25 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 26,86% dan responden yang berumur diatas 31 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 14,93%. Pada tabel V.3 berikut dapat dilihat lama bekerja dari responden sebagai berikut :

Tabel V.3: Responden Menurut Lamanya Bekerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | < 4 tahun | 40 | 59,70 |
| 2 | 5 s/d 8 tahun | 16 | 23,88 |
| 3 | 9 tahun keatas | 11 | 16,42 |
| Jumlah | | 67 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata lama bekerja responden didominasi oleh responden yang bekerja dibawah 4 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 59,70%, responden dengan masa kerja antara 5 sampai dengan 8 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 23,88% dan responden dengan masa kerja diatas 9 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 16,42%. Pada tabel V.4 berikut dapat dilihat tingkat pendidikan dari responden sebagai berikut :

Tabel V.4: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat pendidikan | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | SMU Sederajat | 64 | 95,52 |
| 2 | Akademi | 3 | 4,48 |
| Jumlah | | 67 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU sederajat yaitu sebanyak 64 orang atau 95,52%, dan responden dengan tingkat pendidikan akademi yaitu sebanyak 3 orang atau 4,48%.

V.2. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 4 (empat) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan jaminan masa depan sebagai variabel

bebas dan *labour turnover* sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

V.2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007 : 118) Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi para pekerja karena merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja. Secara umum dapat diketahui bahwa alasan seseorang untuk masuk dalam sesuatu pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang tepat sehingga pekerja merasa puas menerima imbalan atas jasanya.

Apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai maka akan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan akan berdampak pula pada terus meningkatnya *Labour Turnover*. Maka dari itu pihak perusahaan hendaknya mempunyai kebijaksanaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai itu diharapkan dapat mengurangi perputaran karyawan serta mampu meningkatkan loyalitas dan pengabdian terhadap perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Kompensasi selain dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan-tunjangan yang dapat dinilai dengan uang. Adapun beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru kepada karyawannya adalah :

A. Gaji Tetap

Gaji tetap yang diberikan oleh PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru merupakan imbalan berupa uang yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan yang dihitung selama 30 hari. Adapun jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dan disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Jumlah Gaji Karyawan PT.Cipta Selera Murni Pekanbaru Tahun 2005-2009

| Tahun | Jumlah karyawan | Gaji Pokok (Rp) | Rata-rata/Orang/Bulan |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| 2005 | 63 | 34.744.500 | 551.500 |
| 2006 | 62 | 39.494.000 | 637.000 |
| 2007 | 61 | 43.310.000 | 710.000 |
| 2008 | 76 | 62.700.000 | 825.000 |
| 2009 | 77 | 71.225.000 | 925.000 |

Sumber : PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru

B. Upah Lembur

Upah lembur adalah imbalan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan bekerja diluar jam yang ditetapkan perusahaan atau jam kerja tambahan. Maka upah lembur tersebut akan dihitung berapa jam

lamanya mereka melaksanakan lembur, kemudian upah tersebut diberikan pada waktu mereka menerima gaji.

C. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan pada saat karyawan akan merayakan hari raya sesuai dengan agama yang dianut oleh karyawan.

D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jamsostek merupakan bentuk motivasi bagi karyawan berupa perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Jika karyawan tersebut mendapatkan kecelakaan diwaktu bekerja maka ia akan mendapatkan jaminan sosial didalam pengobatan.

E. Uang Makan

Uang makan diberikan setiap bulannya sebesar Rp 216.000,- setiap pada tanggal 15 tiap bulannya.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel V.5: Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji Yang Diberikan Oleh perusahaan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|------------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Memuaskan | 2 | 2.99 | 38.81 |
| 2 | Memuaskan | 24 | 35.82 | |
| 3 | Cukup Memuaskan | 20 | 29.85 | 29.85 |
| 4 | Tidak Memuaskan | 20 | 29.85 | 31.34 |
| 5 | Sangat Tidak Memuaskan | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.5 diketahui bahwa 26 responden atau 38,81% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, 20 responden atau 29,85% menyatakan cukup memuaskan, dan 21 responden atau 31,34% yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian upah dan gaji.

Tabel V.6: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Perumahan Yang Diberikan Kepada Karyawan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|------------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Memuaskan | 2 | 2.99 | 26.87 |
| 2 | Memuaskan | 16 | 23.88 | |
| 3 | Cukup Memuaskan | 12 | 17.91 | 17.91 |
| 4 | Tidak Memuaskan | 28 | 41.79 | 55.22 |
| 5 | Sangat Tidak Memuaskan | 9 | 13.43 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.6 diketahui bahwa 18 responden atau 26,87% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, 12 responden atau 17,91% menyatakan cukup memuaskan, dan 37 responden atau 55,22% yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap fasilitas perumahan yang diberikan.

Tabel V.7: Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Penghasilan yang Diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pokok

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|------------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Memuaskan | 3 | 4.48 | 35.82 |
| 2 | Memuaskan | 21 | 31.34 | |
| 3 | Cukup Memuaskan | 20 | 29.85 | 29.85 |
| 4 | Tidak Memuaskan | 22 | 32.84 | 34.33 |
| 5 | Sangat Tidak Memuaskan | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.7 diketahui bahwa 24 responden atau 35,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, 20 responden atau 29,85% menyatakan cukup memuaskan, dan 23 responden atau 34,33% yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap penghasilan yang diterima responden. Tanggapan dari karyawan mengenai besarnya penghasilan yang diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pokok diatas terlihat adanya kontradiktif ini dipengaruhi oleh jumlah karyawan tetap sebanyak 38 orang cenderung memilih memuaskan sedangkan karyawan kontrak sebanyak 29 orang cenderung memilih tidak memuaskan. Ini dikarenakan adanya perbedaan penghasilan yang diterima oleh karyawan tetap dengan karyawan kontrak maupun jaminan masa depan untuk karyawan tetap lebih terjamin. Adapun terus meningkatnya *Labour Turnover* diperusahaan ini didominasi oleh karyawan kontrak.

Tabel V.8: Tanggapan Responden Mengenai Sistem Upah/Gaji Menurut Lamanya Bekerja

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|------------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Memuaskan | 2 | 2.99 | 32.84 |
| 2 | Memuaskan | 20 | 29.85 | |
| 3 | Cukup Memuaskan | 15 | 22.39 | 22.39 |
| 4 | Tidak Memuaskan | 27 | 40.30 | 44.78 |
| 5 | Sangat Tidak Memuaskan | 3 | 4.48 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.8 diketahui bahwa 22 responden atau 32,84% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, 15 responden atau 22,39% menyatakan cukup memuaskan, dan 30 responden atau 44,78% yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap gaji menurut lama bekerja.

Tabel V.9: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif (Lembur dan Bonus) yang diberikan oleh Perusahaan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|----|------------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Memuaskan | 2 | 2.99 | 35.82 |
| 2 | Memuaskan | 22 | 32.84 | |
| 3 | Cukup Memuaskan | 28 | 41.79 | 41.79 |
| 4 | Tidak Memuaskan | 14 | 20.90 | 22.39 |
| 5 | Sangat Tidak Memuaskan | 1 | 1.49 | |

| | | | |
|--------|----|-----|-----|
| Jumlah | 67 | 100 | 100 |
|--------|----|-----|-----|

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.9 diketahui bahwa 24 responden atau 35,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, 28 responden atau 41,79% menyatakan cukup memuaskan, dan 15 responden atau 22,39% yang menyatakan tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap bonus seperti upah lembur dan bonus yang diberikan.

Tabel V.10: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

| NO | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|---------------------------------------|-----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SM | M | CM | TM | STM | |
| 1 | Upah / gaji yang diberikan | 2 | 24 | 20 | 20 | 1 | 67 |
| 2 | Fasilitas perumahan yang diberikan | 2 | 16 | 12 | 28 | 9 | 67 |
| 3 | Besarnya penghasilan yang diterima | 3 | 21 | 20 | 22 | 1 | 67 |
| 4 | Sistem upah/gaji menurut lama bekerja | 2 | 20 | 15 | 27 | 3 | 67 |
| 5 | Pemberian Insentif | 2 | 22 | 28 | 14 | 1 | 67 |
| | Jumlah | 11 | 103 | 95 | 111 | 15 | 335 |
| | Persentase (%) | 3.28 | 30.75 | 28.36 | 33.13 | 4.48 | 100 |

Sumber : Lampiran 1

Tabel V.10 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 33,13% menyatakan tidak memuaskan, 30,75% menyatakan memuaskan, yang menyatakan cukup memuaskan sebesar 28,36%, yang menyatakan sangat tidak

memuaskan sebesar 4,48%, dan yang menyatakan sangat memuaskan sebesar 3,28%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pemberian kompensasi tidak memuaskan dan cukup memuaskan.

V.2.2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (**Manullang, 2006 : 165**). Motivasi juga dapat diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin kerja dan kondisi kerja (**Mangkunegara, 2001 : 115**)

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru ini dapat dibagi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif yaitu suatu proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang dilimpahkan padanya sesuai dengan standar perusahaan. Pemberian motivasi positif oleh atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan pada perusahaan ini.

Motivasi positif yang diterapkan dalam perusahaan ini antara lain :

- a. Pemberian penghargaan (reward) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- b. Pemberian informasi yaitu memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
 - c. Pemberian gaji yang memadai yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan.
- 2) Motivasi negatif yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan atau melakukan kesalahan maka ia akan diberikan :
- a. Surat peringatan
 - b. Kehilangan atau pemotongan uang makan
 - c. Pemotongan jumlah hari cuti.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel V.11: Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Fisik

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 1 | 1.49 | 47.76 |
| 2 | Baik | 31 | 46.27 | |
| 3 | Cukup Baik | 25 | 37.31 | 37.31 |
| 4 | Tidak Baik | 10 | 14.93 | 14.93 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.11 diketahui bahwa 32 responden atau 47,76% menyatakan sangat baik dan baik, 25 responden atau 37,31% menyatakan cukup baik, dan 10 responden atau 14,93 yang menyatakan tidak baik terhadap pemenuhan kebutuhan fisik.

Tabel V.12: Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Keamanan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 4.48 | 52.24 |
| 2 | Baik | 32 | 47.76 | |
| 3 | Cukup Baik | 24 | 35.82 | 35.82 |
| 4 | Tidak Baik | 6 | 8.96 | 11.94 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 2 | 2.99 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.12 diketahui bahwa 35 responden atau 52,24% menyatakan sangat baik dan baik, 24 responden atau 35,82% menyatakan cukup baik, dan 8 responden atau 11,94% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap pemenuhan kebutuhan keamanan.

Tabel V.13: Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Sosial

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 4 | 5.97 | 52.24 |
| 2 | Baik | 31 | 46.27 | |
| 3 | Cukup Baik | 18 | 26.87 | 26.87 |
| 4 | Tidak Baik | 13 | 19.40 | 20.89 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 67 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.13 diketahui bahwa 35 responden atau 52,24% menyatakan sangat baik dan baik, 18 responden atau 26,87% menyatakan cukup baik, dan 14 responden atau 20,89% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap pemenuhan kebutuhan sosial.

Tabel V.14: Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Hasil Kerja

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 4.48 | 43.29 |
| 2 | Baik | 26 | 38.81 | |
| 3 | Cukup Baik | 24 | 35.82 | 35.82 |
| 4 | Tidak Baik | 13 | 19.40 | 20.89 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 67 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.14 diketahui bahwa 29 responden atau 43,28% menyatakan sangat baik dan baik, 24 responden atau 35.82% menyatakan cukup baik, dan 14 responden atau 20,89% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap penghargaan hasil kerja.

Tabel V.15: Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Aktualisasi Diri

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 4.48 | 44.78 |
| 2 | Baik | 27 | 40.30 | |
| 3 | Cukup Baik | 29 | 43.28 | 43.28 |
| 4 | Tidak Baik | 8 | 11.94 | 11.94 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 67 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.15 diketahui bahwa 30 responden atau 44,78% menyatakan sangat baik dan baik, 29 responden atau 43,28% menyatakan cukup baik, dan 8 responden atau 11,94% yang menyatakan tidak baik terhadap pengakuan aktualisasi diri.

Tabel V.16: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi

| NO | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|------------------------------|-----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Pemenuhan kebutuhan fisik | 1 | 31 | 25 | 10 | 0 | 67 |
| 2 | Pemenuhan kebutuhan keamanan | 3 | 32 | 24 | 6 | 2 | 67 |
| 3 | Pemenuhan kebutuhan sosial | 4 | 31 | 18 | 13 | 1 | 67 |
| 4 | Penghargaan hasil kerja | 3 | 26 | 24 | 13 | 1 | 67 |
| 5 | Pengakuan aktualisasi diri | 3 | 27 | 29 | 8 | 0 | 67 |
| | Jumlah | 14 | 147 | 120 | 50 | 4 | 335 |
| | Persentase (%) | 4.18 | 43.88 | 35.82 | 14.93 | 1.19 | 100 |

Sumber : Lampiran 2

Tabel V.16 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 43,88% menyatakan baik, 35,82% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebesar 14,93%, yang menyatakan sangat baik sebesar 4,18%, dan yang

menyatakan sangat tidak baik sebesar 1,19%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan motivasi sudah baik dan cukup baik.

V.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004 : 134**). Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat menimbulkan keinginan kerja para karyawan serta dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang berdampak akan mengurangi tingkat perputaran karyawan pada perusahaan ini, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menimbulkan kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perputaran karyawan.

Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru ini dapat berupa bagian-bagian yang meliputi :

a) Pelayanan Karyawan

Pihak perusahaan telah berupaya memberikan pelayanan yang baik, pemberian uang makan dan kesehatan yang gratis. Guna untuk meningkatkan kegairahan para pekerja agar dapat mengurangi perputaran karyawan.

b) Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, adapun kondisi kerja yang telah disediakan oleh pihak perusahaan antara lain : memberikan penerangan yang baik, suhu udara yang cukup baik, suara yang tidak bising, serta menyediakan alat-alat keselamatan kerja guna meningkatkan keamanan dalam bekerja.

c) Hubungan Karyawan dalam Perusahaan

Hubungan yang baik atau serasi baik sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan. Menurut para karyawan hubungan yang terjalin sesama para pekerja maupun para pekerja dengan atasan cukup baik.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel V.17: Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Tempat Kerja

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 8 | 11.94 | 68.66 |
| 2 | Baik | 38 | 56.72 | |
| 3 | Cukup Baik | 12 | 17.91 | 17.91 |
| 4 | Tidak Baik | 9 | 13.43 | 13.43 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.17 diketahui bahwa 46 responden atau 68,66% menyatakan sangat baik dan baik, 12 responden atau 17,91% menyatakan cukup baik, dan 9 responden atau 13,43% yang menyatakan tidak baik terhadap kebersihan tempat kerja.

Tabel V.18: Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Atasan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 7.46 | 58.21 |
| 2 | Baik | 34 | 50.75 | |
| 3 | Cukup Baik | 17 | 25.37 | 25.37 |
| 4 | Tidak Baik | 9 | 13.43 | 16.42 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 2 | 2.99 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.18 diketahui bahwa 39 responden atau 58,21% menyatakan sangat baik dan baik, 17 responden atau 25,37% menyatakan cukup baik, dan 11 responden atau 16,42% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap kebersihan tempat kerja.

Tabel V.19: Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Sesama Karyawan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 10.45 | 71.64 |
| 2 | Baik | 41 | 61.19 | |
| 3 | Cukup Baik | 10 | 14.93 | 14.93 |
| 4 | Tidak Baik | 9 | 13.43 | 13.43 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.19 diketahui bahwa 48 responden atau 71,64% menyatakan sangat baik dan baik, 10 responden atau 14,93% menyatakan cukup baik, dan 9 responden atau 13,43% yang menyatakan tidak baik terhadap hubungan sesama karyawan.

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 10.45 | 56.72 |
| 2 | Baik | 31 | 46.27 | |
| 3 | Cukup Baik | 19 | 28.36 | 28.36 |
| 4 | Tidak Baik | 9 | 13.43 | 14.92 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.20 diketahui bahwa 38 responden atau 56,72% menyatakan sangat baik dan baik, 19 responden atau 28,36% menyatakan cukup baik, dan 10 responden atau 14,92% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap suasana kerja.

Tabel V.21: Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 4.48 | 50.75 |
| 2 | Baik | 31 | 46.27 | |
| 3 | Cukup Baik | 27 | 40.30 | 40.30 |
| 4 | Tidak Baik | 6 | 8.95 | 8.95 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.21 diketahui bahwa 34 responden atau 50,75% menyatakan sangat baik dan baik, 27 responden atau 40,30% menyatakan cukup baik, dan 6 responden atau 8,95% yang menyatakan tidak baik terhadap keamanan dalam bekerja.

Tabel V.22: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

| NO | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Kebersihan tempat kerja | 8 | 38 | 12 | 9 | 0 | 67 |
| 2 | Hubungan dengan atasan | 5 | 34 | 17 | 9 | 2 | 67 |
| 3 | Hubungan sesama karyawan | 7 | 41 | 10 | 9 | 0 | 67 |
| 4 | Suasana kerja | 7 | 31 | 19 | 9 | 1 | 67 |
| 5 | Keamanan dalam bekerja | 3 | 31 | 27 | 6 | 0 | 67 |
| | Jumlah | 30 | 175 | 85 | 42 | 3 | 335 |
| | Persentase (%) | 8.96 | 52.24 | 25.37 | 12.54 | 0.90 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Tabel V.22 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 52,24% menyatakan baik, 25,37% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebesar 12,54%, yang menyatakan sangat baik sebesar 8,96%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebesar 0,90%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan lingkungan kerja sudah baik dan cukup baik.

V.2.4. Jaminan Masa Depan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru ini untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut :

- a. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.

Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.

- b. Pemberian tunjangan.

Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya.

- c. Jaminan Sosial.

Adapun jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru ini adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa : Sakit, Kecelakaan kerja dan Meninggal dunia.

Tabel V.23: Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir dan Promosi

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 2 | 2.99 | 47.76 |
| 2 | Baik | 30 | 44.78 | |
| 3 | Cukup Baik | 19 | 28.36 | 28.36 |
| 4 | Tidak Baik | 16 | 23.88 | 23.88 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.23 diketahui bahwa 32 responden atau 47,76% menyatakan sangat baik dan baik, 19 responden atau 28,36% yang menyatakan cukup baik, 16

responden atau 23,88% yang menyatakan tidak baik terhadap pengembangan karir dan promosi jabatan.

Tabel V.24: Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Pensiunan

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 2 | 2.99 | 31.34 |
| 2 | Baik | 19 | 28.36 | |
| 3 | Cukup Baik | 24 | 35.82 | 35.82 |
| 4 | Tidak Baik | 19 | 28.36 | 32.84 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 3 | 4.48 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.24 diketahui bahwa 21 responden atau 31,34% menyatakan sangat baik dan baik, 24 responden atau 35,82% menyatakan cukup baik, dan 22 responden atau 32,84% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap kebijakan pensiunan.

Tabel V.25: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian THR

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|----|-------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 10.45 | 64.18 |
| 2 | Baik | 36 | 53.73 | |

| | | | | |
|--------|-------------------|----|-------|-------|
| 3 | Cukup Baik | 8 | 11.94 | 11.94 |
| 4 | Tidak Baik | 16 | 23.88 | 23.88 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.25 diketahui bahwa 43 responden atau 64,18% menyatakan sangat baik dan baik, 8 responden atau 11,94% menyatakan cukup baik, dan 16 responden atau 23,88% yang menyatakan tidak baik terhadap pemberian tunjangan hari raya.

Tabel V.26: Tanggapan Responden Mengenai Jamsostek

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 10.45 | 50.75 |
| 2 | Baik | 27 | 40.30 | |
| 3 | Cukup Baik | 17 | 25.37 | 25.37 |
| 4 | Tidak Baik | 16 | 23.88 | 23.88 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.26 diketahui bahwa 34 responden atau 50,75% menyatakan sangat baik dan baik, 17 responden atau 25,37% menyatakan cukup baik, dan 16

responden atau 23,88% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap jaminan sosial tenaga kerja.

Tabel V.27: Tanggapan Responden Tunjangan Akhir Tahun

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|-------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Baik | 2 | 2.98 | 26.86 |
| 2 | Baik | 16 | 23.88 | |
| 3 | Cukup Baik | 22 | 32.84 | 32.84 |
| 4 | Tidak Baik | 21 | 31.34 | 40.30 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 6 | 8.96 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.27 diketahui bahwa 18 responden atau 26,86% menyatakan sangat baik dan baik, 22 responden atau 32.84% menyatakan cukup baik, dan 27 responden atau 40,30% yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik terhadap tunjangan akhir tahun.

Tabel V.28: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Jaminan Masa Depan

| NO | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|--|-----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Pengembangan karir dan promosi jabatan | 2 | 30 | 19 | 16 | 0 | 67 |
| 2 | Kebijakan pensiun | 2 | 19 | 24 | 19 | 3 | 67 |
| 3 | Pemberian THR | 7 | 36 | 8 | 16 | 0 | 67 |
| 4 | Jamsostek | 7 | 27 | 17 | 16 | 0 | 67 |
| 5 | Tunjangan akhir tahun | 2 | 16 | 22 | 21 | 6 | 67 |
| | Jumlah | 20 | 128 | 90 | 88 | 9 | 335 |
| | Persentase (%) | 5.97 | 38.21 | 26.87 | 26.27 | 2.69 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Tabel V.28 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 38,21% menyatakan baik, 26,87% menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebesar 26,27%, yang menyatakan sangat baik sebesar 5,97%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebesar 2,69%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan jaminan masa depan sudah baik dan cukup baik.

V.2.5. *Labour Turnover (LTO)*

Perputaran karyawan atau *labour turnover* adalah tingkat perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi (**Simamora, 2004 : 152**). Menurut (**Umar, 2005 : 119**) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja diperusahaan lain, hal ini tentunya merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar, dilain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang saat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja.

Pemberhentian karyawan pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru berdasarkan keinginan karyawan yang terjadi karena kurangnya mendapatkan kepuasan kerja diperusahaan bersangkutan seperti : Kompensasi yang kurang memadai, motivasi atau semangat karyawan yang menurun, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan jaminan masa depan yang kurang cerah.

Tabel V.29: Tanggapan Responden Apakah Kompensasi Dapat Mengurangi tingkat *Labour Turnover*

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|---------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | - | - | 37.31 |
| 2 | Setuju | 25 | 37.31 | |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 31.34 | 31.34 |
| 4 | Tidak Setuju | 21 | 31.34 | 31.34 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel V.29 diketahui bahwa 25 responden atau 37,31% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 31,34% menyatakan cukup setuju, dan 21 responden atau 31,34% yang menyatakan tidak setuju terhadap kompensasi yang diterima dapat mengurangi tingkat LTO.

Tabel V.30: Tanggapan Responden Apakah Motivasi Dapat Mengurangi tingkat *Labour Turnover*

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|---------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 1.49 | 49.25 |
| 2 | Setuju | 32 | 47.76 | |
| 3 | Cukup Setuju | 22 | 32.84 | 32.84 |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 14.93 | 17.91 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.99 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel V.30 diketahui bahwa 33 responden atau 49,25% menyatakan setuju, 22 responden atau 32,84% menyatakan cukup setuju, dan 12 responden atau 17,91% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap motivasi terhadap pekerjaan yang diterima dapat mengurangi tingkat LTO.

Tabel V.31: Tanggapan Responden Apakah Lingkungan Kerja Dapat Mengurangi tingkat *Labour Turnover*

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|---------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 4.48 | 37.31 |
| 2 | Setuju | 22 | 32.84 | |
| 3 | Cukup Setuju | 23 | 34.33 | 34.33 |
| 4 | Tidak Setuju | 18 | 26.87 | 28.36 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel V.31 diketahui bahwa 25 responden atau 37,31% menyatakan setuju, 23 responden atau 34,33% menyatakan cukup setuju, dan 19 responden atau 28,36% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap motivasi terhadap lingkungan kerja yang ada diperusahaan dapat mengurangi tingkat LTO.

Tabel V.32: Tanggapan Responden Apakah Jaminan Masa Depan Dapat Mengurangi tingkat *labour Turnover*

| No | Tanggapan | Jumlah | Persentase (%) | Hasil |
|--------|---------------------|--------|----------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 4.48 | 29.85 |
| 2 | Setuju | 17 | 25.37 | |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 28.36 | 28.36 |
| 4 | Tidak Setuju | 27 | 40.30 | 41.79 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.49 | |
| Jumlah | | 67 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel V.32 diketahui bahwa 20 responden atau 29,85% menyatakan sangat setuju dan setuju, 19 responden atau 28,36% menyatakan cukup setuju, dan 28 responden atau 41.79% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengurangi tingkat LTO.

Tabel V.33: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel *Labour Turnover*

| NO | Pertanyaan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|---|-----------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Kompensasi mengurangi tingkat LTO | - | 25 | 21 | 21 | - | 67 |
| 2 | Motivasi mengurangi tingkat LTO | 1 | 32 | 22 | 10 | 2 | 67 |
| 3 | Lingkungan kerja mengurangi tingkat LTO | 3 | 22 | 23 | 18 | 1 | 67 |
| 4 | Jaminan masa depan mengurangi tingkat LTO | 3 | 17 | 19 | 27 | 1 | 67 |
| | Jumlah | 7 | 96 | 85 | 76 | 4 | 268 |
| | Persentase (%) | 2.61 | 35.82 | 31.72 | 28.36 | 1.49 | 100.00 |

Sumber : Lampiran 5

Tabel V.33 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 35,82% menyatakan setuju, 31,72% menyatakan cukup setuju, yang menyatakan tidak setuju sebesar 28,36%, yang menyatakan sangat setuju sebesar 2,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,49%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan *labour turnover* sudah setuju dan cukup setuju.

V.3. Analisa Data

V.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakanya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu kuisonernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel V.34 dibawah ini.

Tabel V.34 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| NO | Korelasi | Keputusan | Koefisien Alpha | Keputusan |
|-----------|----------|-----------|--------------------|--------------------|
| X1 | | | 0,842 | Sangat Baik |
| X1.1 | 0.779 | Valid | | |
| X1.2 | 0.799 | Valid | | |
| X1.3 | 0.881 | Valid | | |
| X1.4 | 0.846 | Valid | | |
| X1.5 | 0.606 | Valid | | |
| | | | | |

| | | | | |
|-----------|-------|-------|--------------|-------------|
| X2 | | | 0,801 | Baik |
| X2.1 | 0.725 | Valid | | |
| X2.2 | 0.791 | Valid | | |
| X2.3 | 0.803 | Valid | | |
| X2.4 | 0.695 | Valid | | |
| X2.5 | 0.716 | Valid | | |
| | | | | |
| X3 | | | 0,854 | Baik |
| X3.1 | 0.681 | Valid | | |
| X3.2 | 0.854 | Valid | | |
| X3.3 | 0.853 | Valid | | |
| X3.4 | 0.876 | Valid | | |
| X3.5 | 0.704 | Valid | | |
| | | | | |
| X4 | | | 0,815 | Baik |
| X4.1 | 0.755 | Valid | | |
| X4.2 | 0.770 | Valid | | |
| X4.3 | 0.877 | Valid | | |
| X4.4 | 0.820 | Valid | | |
| X4.5 | 0.568 | Valid | | |
| | | | | |
| Y | | | 0,841 | Baik |

| | | | | |
|----|-------|-------|--|--|
| Y1 | 0.762 | Valid | | |
| Y2 | 0.828 | Valid | | |
| Y3 | 0.873 | Valid | | |
| Y4 | 0.826 | Valid | | |

Sumber : Lampiran 6-10

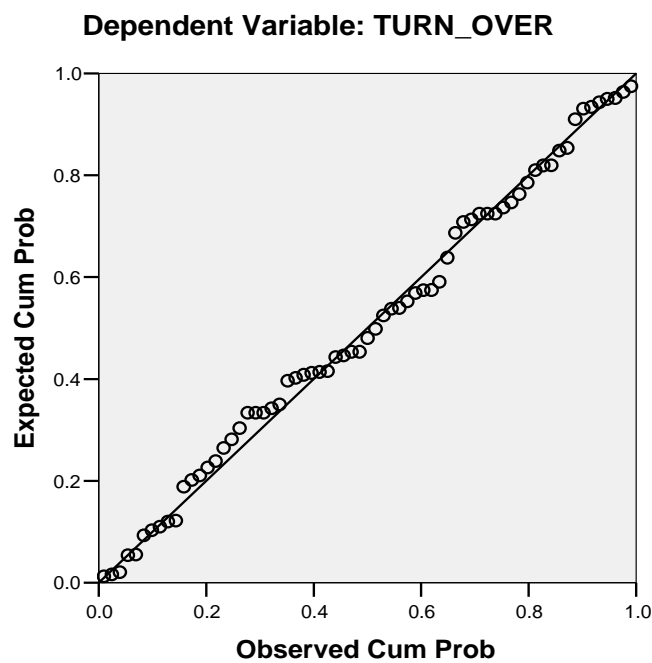
Dari tabel V.34 dapat dijelaskan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap tingkat *labour turnover*. Setelah dilakukan uji validitas semua item variabel menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk valid. Sedangkan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

V.3.2. Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.1.

Gambar V.1 Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 11

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (**Ghozali, 2006:30**). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel V.35 dibawah.

Tabel V.35 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | | |
|------------------------------------|----------------|------------|----------|------------|---------|-----------|
| | | KOMPENSASI | MOTIVASI | LINGKUNGAN | JAMINAN | TURN_OVER |
| N | | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| Normal Parameters | Mean | 14.76 | 16.75 | 17.79 | 15.93 | 12.3881 |
| | Std. Deviation | 3.766 | 3.091 | 3.400 | 3.590 | 2.92303 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .126 | .140 | .151 | .125 | .112 |
| | Positive | .126 | .087 | .094 | .102 | .112 |
| | Negative | -.089 | -.140 | -.151 | -.125 | -.104 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.035 | 1.147 | 1.239 | 1.024 | .920 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .234 | .144 | .093 | .245 | .365 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 11

Tabel V.35 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,035 dengan signifikansi sebesar 0,234. Nilai K-S-Z untuk variabel motivasi adalah sebesar 1,147 dengan signifikansi sebesar 0,144. Nilai K-S-Z untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,239 dengan signifikansi sebesar 0,093. Nilai K-S-Z untuk variabel jaminan masa depan adalah sebesar 1,024 dengan signifikansi sebesar 0,245. Nilai K-S-Z untuk variabel tingkat *labour turnover* adalah sebesar 0,920 dengan signifikansi sebesar 0,365. Nilai K-S-Z semua variabel tersebut diatas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

V.3.3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel V.36 dibawah.

Tabel V.36 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.903 | 2.246 | | 1.738 | .087 | | |
| | KOMPENSA | .176 | .097 | .226 | 1.818 | .074 | .820 | 1.220 |
| | MOTIVASI | .033 | .130 | .035 | .256 | .798 | .668 | 1.496 |
| | LINGKUNGA | .163 | .110 | .190 | 1.475 | .145 | .770 | 1.299 |
| | JAMINAN | .153 | .111 | .187 | 1.374 | .174 | .684 | 1.462 |

a. Dependent Variable: TURN_OVER

Sumber : Lampiran 12

Pada tabel V.36 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,820 dengan VIF sebesar 1,220. Nilai Tolerance untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,668 dengan VIF sebesar 1,496. Nilai Tolernace untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,770 dengan VIF sebesar 1,299. Nilai

Tolernace untuk variabel jaminan masa depan adalah sebesar 0,684 dengan VIF sebesar 1,462. Nilai semua variabel menunjukkan bahwa VIF berada disekitar angka 1 yang menyatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas, dan dari nilai tolerance terlihat bahwa semua variabel berada dibawah angka 1 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas. Kedua nilai dari VIF dan nilai tolerance terbebas dari asumsi multikolinearitas maka regresi dapat dilanjutkan.

b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Tabel V.37 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .460 ^a | .211 | .161 | 2.67804 | 2.170 |

a. Predictors: (Constant), JAMINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: TURN_OVER

Sumber : Lampiran 12

Pada tabel V.37 terlihat bahwa angka Durbin Watson diatas 2 yaitu sebesar 2,170 yang berarti tedapat autokorelasi negatif antar variabel independen. Dapat

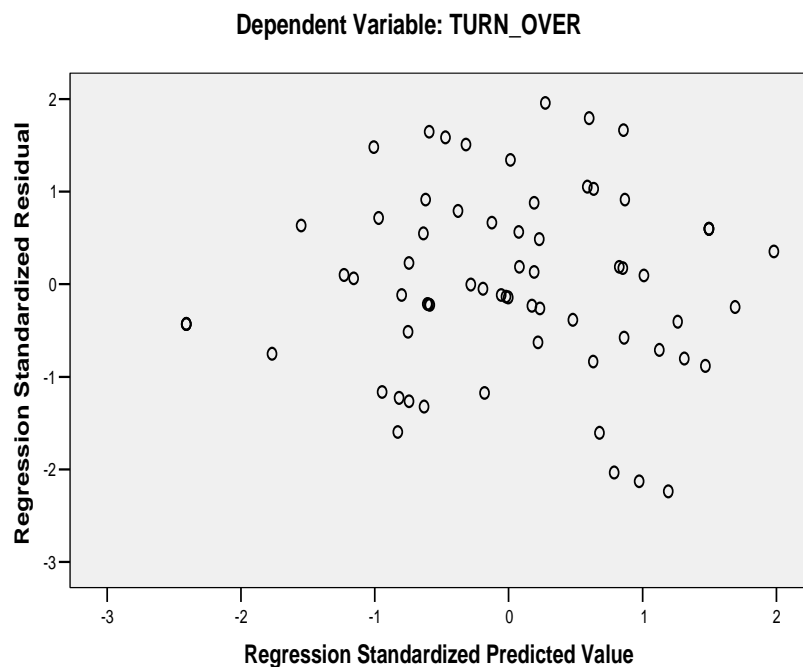
disimpulkan bahwa regresi ini baik karena hubungan negatif antar variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Seperti terlihat pada gambar 5.2 dibawah ini.

Gambar V.2 Diagram Scatterplot Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber : Lampiran 12

Pada Gambar V.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

V.3.4. Analisis *Regresi Linear Berganda*

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat *labour turnover* sebagai variabel dependen dan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel V.38 di bawah.

Tabel V.38 Hasil Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | 3.903 | 2.246 | | 1.738 | .087 | | | |
| KOMPENSA | .176 | .097 | .226 | 1.818 | .074 | .820 | 1.220 | |
| MOTIVASI | .033 | .130 | .035 | .256 | .798 | .668 | 1.496 | |
| LINGKUNGA | .163 | .110 | .190 | 1.475 | .145 | .770 | 1.299 | |
| JAMINAN | .153 | .111 | .187 | 1.374 | .174 | .684 | 1.462 | |

a. Dependent Variable: TURN_OVER

Sumber : Lampiran 13

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y (LTO) = 3,903 + 0,176X_1 + 0,033X_2 + 0,163X_3 + 0,153X_4 + e$$

1. Konstanta sebesar 3,903 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 3,903.
2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel kompensasi sebesar 0,176 yang menyatakan bahwa kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (tingkat *labour turnover*) juga akan mengalami penurunan sebesar 17,6%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel motivasi sebesar 0,033 yang menyatakan bahwa motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (tingkat *labour turnover*) juga akan mengalami peningkatan sebesar 3,3%.
4. Hasil regresi X3 menunjukkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,163 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (tingkat *labour turnover*) juga akan mengalami peningkatan sebesar 16,3%.
5. Hasil regresi X4 menunjukkan variabel jaminan masa depan sebesar 0,153 yang menyatakan bahwa jaminan masa depan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (tingkat *labour turnover*) juga akan mengalami peningkatan sebesar 15,3%.

V.3.5. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial

A. Kompensasi

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,668 < t$ hitung sebesar 1,818. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

B. Motivasi

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 0,256. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor motivasi secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

C. Lingkungan Kerja

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,475. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

D. Jaminan Masa Depan

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,374. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor jaminan masa depan secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel V.39 dibawah ini :

Tabel V.39 Hasil Uji F Hitung

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 119.252 | 4 | 29.813 | 4.157 | .005 ^a |
| | Residual | 444.659 | 62 | 7.172 | | |
| | Total | 563.910 | 66 | | | |

a. Predictors: (Constant), JAMINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: TURN_OVER

Sumber : Lampiran 13

H : Diduga faktor yang mempengaruhi terus meningkatnya *Labour Turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan.

Berdasarkan statistik F tabel sebesar $3,984 < F$ hitung sebesar 4,157, maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover (LTO)* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

3. Koefisien Determinasi

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel V.40 dibawah :

Tabel V.40 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .460 ^a | .211 | .161 | 2.67804 | 2.170 |

a. Predictors: (Constant), JAMINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: TURN_OVER

Sumber : Lampiran 13

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,460, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,211 artinya 21,1% tingkat *labour turnover* dipengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan, sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V.3.6. Faktor paling dominan yang mempengaruhi tingkat *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor paling dominan yang mempengaruhi terus meningkatnya *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh faktor Kompensasi.

Masalah kompensasi merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan agar tetap semangat bekerja. Dapat diketahui bahwa alasan seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang tepat sehingga karyawan merasa puas menerima imbalan atas jasanya.

Asumsi peneliti terhadap faktor kompensasi adalah apabila sebuah perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan baik dalam jumlahnya maupun kepuasannya maka akan tercipta masa kerja yang panjang, sehingga dapat mengurangi terus meningkatnya *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

Adapun hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pemberian kompensasi didominasi oleh tidak memuaskan dan cukup memuaskan, hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru masih relatif rendah dan kurang memadai sehingga dapat mempengaruhi terus meningkatnya perputaran karyawan (*Labour Turnover*) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Hasil regresi secara parsial variabel kompensasi menunjukkan t tabel sebesar $1,668 < t$ hitung sebesar 1,818. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.
2. Hasil regresi secara parsial variabel motivasi menunjukkan t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 0,256. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.
3. Hasil regresi secara parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,475. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.

4. Hasil regresi secara parsial variabel jaminan masa depan menunjukkan t tabel sebesar $1,668 > t$ hitung sebesar 1,374. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor jaminan masa depan secara signifikan tidak mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.
5. Hasil regresi secara simultan semua variabel F tabel sebesar $3,984 < f$ hitung sebesar 4 maka hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan mempengaruhi terus meningkatnya *labour turnover* (LTO) pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru.
6. Nilai R sebesar 0,460, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,211 artinya 21,1% tingkat *labour turnover* dipengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan, sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

VI.2. SARAN

1. Dalam rangka mengurangi atau mencegah terjadinya *Labour Turnover* pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan masalah seperti : pemberian kompensasi yang memadai, memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan jaminan masa depan yang cerah.
2. Kompensasi yang telah ditetapkan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan seperti masalah besarnya gaji, insentif, fasilitas perumahan dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya agar karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan.
3. Lingkungan kerja pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru sudah dapat dikatakan baik namun perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada seperti kebersihan areal kerja, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, menjaga keharmonisan hubungan sosial baik sesama karyawan, maupun atasan dengan bawahan demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatnya semangat kerja dan menciptakan masa kerja yang panjang.
4. Karena faktor paling dominan yang menyebabkan *Labour Turnover* terus meningkat pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kompensasi, maka diharapkan pada pihak perusahaan untuk dapat mengutamakan dan lebih memfokuskan perhatiannya terhadap pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari.S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, Jakarta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Dale, Timple, *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta, 2000.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Sembilan, PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Flippo, B. Edwin, *Manajemen Personalia*. Edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Ponorogo, 2006.
- Isyandi B, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Unri Press: Pekanbaru, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama: Bandung, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2007.
- Manullang, M, *Manajemen Personalia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University press, Yogyakarta, 2001.
- Ndraha, Thalizudu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.

- Nurmansyah, SR, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jilid 1 UNILAK Press, Pekanbaru, 2001.
- Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, T. BPFE UGM: Yogyakarta, 2002.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Siagian, P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2002.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. 2004.
- Terry, R.George, *Prinsip-Prinsip manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| I.1. Status Karyawan | 4 |
| I.2. Tingkat <i>Labour Turnover</i> pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru..... | 5 |
| I.3. Jumlah Gaji PT.Cipta Selera Murni Pekanbaru Tahun 2005-2009..... | 7 |
| V.1. Demografi Responden Menurut Jenis Kelamin | 56 |
| V.2. Demografi Responden Menurut Umur | 57 |
| V.3. Demografi Responden Menurut Masa Kerja | 57 |
| V.4. Demografi Responden Menurut Tingkat Pendidikan | 58 |
| V.5. Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji | 61 |
| V.6. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Perumahan..... | 62 |
| V.7. Tanggapan Responden Mengenai Besarnya penghasilan..... | 63 |
| V.8. Tanggapan Responden Mengenai Sistem gaji/upah Menurut lamanya bekerja..... | 64 |
| V.9. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif..... | 64 |
| V.10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi..... | 65 |
| V.11. Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan kebutuhan Fisik..... | 67 |
| V.12. Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan kebutuhan keamanan.... | 68 |
| V.13. Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan kebutuhan sosial..... | 69 |
| V.14. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Hasil kerja..... | 69 |
| V.15. Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Aktualisasi Diri..... | 70 |
| V.16. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi | 71 |
| V.17. Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Tempat Kerja..... | 73 |
| V.18. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Atasan..... | 74 |
| V.19. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Sesama Karyawan | 74 |
| V.20. Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja..... | 75 |
| V.21. Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dalam Bekerja..... | 76 |
| V.22. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 76 |
| V.23. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir dan Promosi... | 78 |

| | |
|---|----|
| V.24. Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Pensiun..... | 78 |
| V.25. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian THR..... | 79 |
| V.26. Tanggapan Responden Mengenai Jamsostek..... | 80 |
| V.27. Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Akhir Tahun..... | 80 |
| V.28. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Jaminan Masa Depan..... | 81 |
| V.29. Tanggapan Responden Mengenai Apakah kompensasi dapat mengurangi Tingkat <i>Labour Turnover</i> | 83 |
| V.30. Tanggapan Responden Mengenai Apakah Motivasi dapat mengurangi Tingkat <i>Labour Turnover</i> | 83 |
| V.31. Tanggapan Responden Mengenai Apakah Lingkungan Kerja dapat mengurangi Tingkat <i>Labour Turnover</i> | 84 |
| V.32. Tanggapan Responden Mengenai Apakah Jaminan Masa Depan dapat mengurangi Tingkat <i>Labour Turnover</i> | 85 |
| V.33. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Labour Turnover</i> | 86 |
| V.34. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 87 |
| V.35. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian | 90 |
| V.36. Hasil Uji Multikolinearitas | 91 |
| V.37. Hasil Uji Auto Korelasi | 92 |
| V.38. Hasil Regresi | 94 |
| V.39. Hasil Uji F Hitung | 97 |
| V.40. Hasil Koefisien Determinasi | 98 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------|--|----|
| IV.1. | Struktur Organisasi PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru | 51 |
| V.1. | Diagram P-P Plot Normalitas | 89 |
| V.2. | Diagram Scatterplot Heterokedastisitas | 93 |

BIOGRAFI



Aida Fitri, lahir di Bangkinang pada Tanggal 17 mei 1988. Anak ke tiga dari enam bersaudara dari pasangan suami istri ayahanda Zubir dan ibunda Sariani. Penulis dibesarkan dalam keluarga yang sederhana.

Riwayat Pendidikan :

- **TK. Al-Khairat** (1994 - 1995)
- **SDN 031 Tampan** (1995 - 2001)
- **MTsN Pekanbaru** (2001 – 2004)
- **MAN 1 Pekanbaru** (2004 – 2007)
- **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jurusan Manajemen (2007 – 2011)

BIOGRAFI



Aida Fitri, lahir di Bangkinang pada Tanggal 17 mei 1988. Anak ke tiga dari enam bersaudara dari pasangan suami istri ayahanda Zubir dan ibunda Sariani. Penulis dibesarkan dalam keluarga yang sederhana.

Riwayat Pendidikan :

- **TK. Al-Khairat** (1994 - 1995)
- **SDN 031 Tampan** (1995 - 2001)
- **MTsN Pekanbaru** (2001 – 2004)
- **MAN 1 Pekanbaru** (2004 – 2007)
- **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen (2007 – 2011)